



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Hak Cipta milik UIN Suska
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**FAKTOR PENGHAMBAT KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI  
NEGERI SIPIL (PNS) JABATAN FUNGSIONAL GURU  
(Study kasus guru SMP di Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Rokan Hilir)**

**SKRIPSI**



Oleh:

**DEWI ULFAYANTI**  
**11575205306**

**PROGRAM S.I**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOASIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak mengutipkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**FAKTOR PENGHAMBAT KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI  
NEGERI SIPIL (PNS) JABATAN FUNGSIONAL GURU  
(Study kasus guru SMP di Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Rokan Hilir)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Sosial (S.Sos) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

**DEWI ULFAYANTI**  
**11575205306**

**PROGRAM S.I  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOASIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DEWI ULFAYANTI

NIM : 11575205306

JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

JUDUL SKRIPSI : FAKTOR PENGHAMBAT KENAIKAN PANGKAT  
JABATAN FUNGSIONAL GURU (STUDY KASUS  
GURU SMP DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN ROKAN HILIR)

Disetujui Oleh

Pembimbing

Fitria Ramadhani Agusti Nst, S.IP, M.Si  
NIK: 130 717057

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Drs. Muh. Said HM, M.Ag MM  
NIP: 1962512 198903 1 003

Ketua Jurusan,  
Administrasi Negara

Dr. Kamaruddin S.Sos, M.Si  
NIP: 19790101 200710 1 003

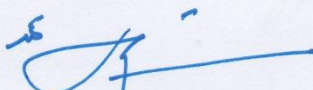


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

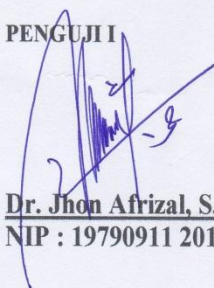
NAMA : DEWI ULFAYANTI  
NIM : 11575205306  
JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JUDUL SKRIPSI : FAKTOR PENGHAMBAT KENAIKAN PANGKAT  
JABATAN FUNGSIONAL GURU (STUDY KASUS  
GURU SMP DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN ROKAN HILIR)  
TANGGAL UJIAN : SENIN, 18 NOVEMBER 2019

#### PANITIA PENGUJI KETUA PENGUJI



Dr. Drs. Muh. Saïd HM, M.Ag MM  
NIP : 1962512 198903 1 003

#### PENGUJI I



Dr. Jhon Afrizal, S.HI, MA  
NIP : 19790911 201101 1 003

#### PENGUJI II



Ikhwani Ratna, SE, M.Si  
NIP : 19830827 201101 2 014

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber;
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **FAKTOR PENGHAMBAT KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) JABATAN FUNGSIONAL GURU (Study Kasus Guru SMP Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir)**

Oleh

**DEWI ULFAYANTI**  
**NIM. 11575205306**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang di tetapkan dalam peraturan undang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat berwenang yang disertai tugas jabatan dalam negeri atau di serahi tugas tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan serta di gaji menurut peraturan yang berlaku. Kenaikan pangkat dalam kepegawaian digunakan sebagai salah satu usaha pemerintah untuk dapat memicu peningkatan prestasi kerja dan kualitas para PNS. Namun dalam prakteknya masih ada pegawai yang terkendala dalam pengurusan kenaikan pangkat, diantaranya adalah masih ada nya pegawai yang tidak mengerti bagai mana cara untuk DUPAK dan PAK, masih kurangnya pelatihan, sehingga hal tersebut dapat menghambat kenaikan pangkat pegawai tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apasaja yang menjadi faktor penghambat dalam kenaikan pangkat PNS khususnya guru di lingkungan pemerintahan kabupaten rokan hilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu metode yang menggambarkan hasil pengamatan di lapangan, dengan metode ini peneliti menguraikan dan menganalisis hasil wawancara yang diperoleh. Hasil penelitian dari faktor penghambat kenaikan pangkat PNS jabatan fungsional guru adalah untuk prosedur kenaikan pangkat itu sulit, rumit dan berbeli-belit. Sehingga untuk mengusulkan berkas kenaikan pangkat itu memerlukan waktu yang cukup lama. Adapun faktor penghambatnya adalah masih kurangnya pelatihan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah sehingga guru-guru sulit untuk mendapatkan sertifikat, yang mana sertifikat ini merupakan salah satu persyaratan untuk kenaikan pangkat itu sendiri. Selain itu kurangnya pemahaman guru dalam tata cara pembuatan SKP, DUPAK, dan PAK yang menyebabkan masih adanya guru SMP yang belum selesai untuk pengurusan kenaikan pangkat.

**Kata Kunci : Faktor Penghambat, Kenaikan Pangkat, PNS**





- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengukuhkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur selalu tercurah kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat, Nikmat, Ilmu dan Karunia-Nya. Salamawat dan salam pun juga penulis hadiahkan bagi Nabi Allah Muhammad SAW seorang pemuda gagah panutan bagi kita sekalian umat. Atas izin dan Ridho Allah, penulis bersyukur bisa menyelesaikan Skripsi dengan judul “ **Faktor Penghambat Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Guru (Studi Kasus Guru SMP Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupataen Rokan Hilir)** ” ini merupakan hasil karya tulis penulis yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sehubungan dengan ini banyak sekali yang telah penulis peroleh berupa ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menempuh pendidikan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Penulis berharap karya tulis ini nantinya dapat berguna bagi semua pihak yang memerlukannya. Penulisan karya tulis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada Yth :

1. Kedua Orang Tua tercinta yaitu Ayahanda dan Ibunda yang penulis hormati dan sayangi, ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya atas doa restu, kasih sayang, dukungan dan materi yang tiada henti-hentinya diberikan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta pejabat rektor lainnya.
3. Bapak Dr. Drs. Muh. Said HM, M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
4. Bapak Dr. Kamarudin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengukuhkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Ibu Weni Puji Hastuti, S.Sos, M.KP selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
6. Bapak Jhon Afrizal, S.HI, MA selaku dosen Penasehat Akademik.
7. Ibu Fitria Ramadhani Agusti Nst, S.IP, M.Si selaku dosen pembimbing luar biasa yang selalu membantu memberikan inspirasi, motivasi, dan kesabaran memberikan arahan maupun kritikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta wawasannya kepada penulis beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
9. Pimpinan, staf dan pegawai Jurusan Ilmu Administrasi Negara serta Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
10. Bapak Kepala Badan Kepegawaian Daerah beserta pegawai dan juga staf yang membantu dalam memberikan masukan dan juga kesempatan untuk meneliti di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.
11. Kepada bapak/ibu di perpustakaan Universitas Islam Sultan Syarif Kasif Riau yang telah memberi kami fasilitas untuk mencari bahan-bahan untuk pembuatan tugas akhir ini

Atas segala bantuan yang diberikan kiranya menjadi amal sholeh, Akhirnya harapan penulis, semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis serta memberikan manfaat yang bagi pembaca di masa mendatang. Amin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pekanbaru, 12 November 2019

Penulis,

**DEWI ULFAYANTI**  
**NIM. 11575205306**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Prosedur.....	11
2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) .....	13
2.4 Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil.....	15
2.4.1 Pegawai Baru .....	15
2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	15
2.4.3 Pangkat .....	18
2.4.4 Kenaikan Pangkat .....	19
2.4.5 Sistem Kenaikan Pangkat .....	20
2.4.5.1 kenaikan pangkat sistem reguler .....	20
2.4.5.2 kenaikan pangkat pilihan .....	22
2.4.5.3 kenaikan pangkat anumerta .....	24
2.4.5.4 kenaikan pangkat pengabdian .....	24
2.5 Pandangan Islam Tentang Kenaikan Pangkat.....	25
2.6 Penelitian Terdahulu .....	28
2.7 Definisi Konsep .....	30



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

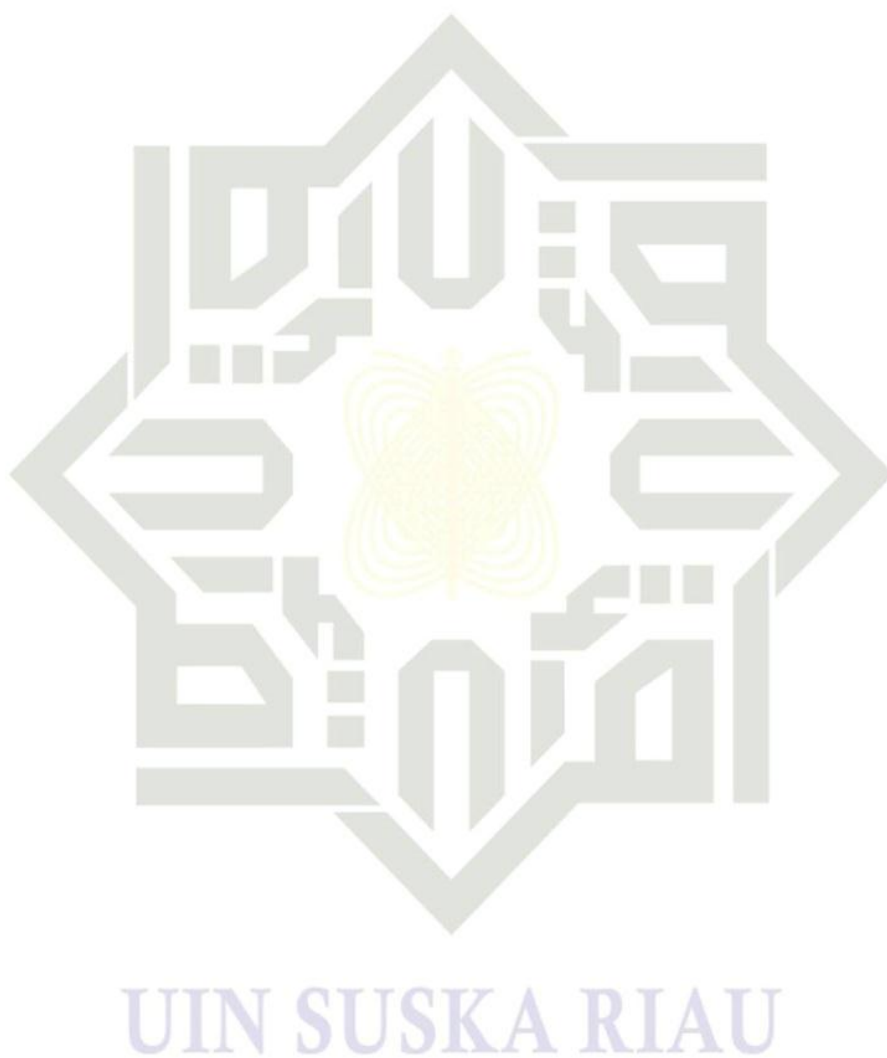
2.8 Konsep Operasional.....	32
2.9 Kerangka Pemikiran .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.4 Informan Penelitian .....	35
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6 Metode Analisis Data .....	37
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Kabupaten Rokan Hilir .....	39
4.1.1 Sejarah Singkat Kabupaten Rokan Hilir .....	39
4.2 Badan Kepegawaian Daerah (BKD).....	45
4.2.1 Sejarah Badan Kepegawaian (BKD) .....	48
4.2.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian .....	46
4.2.3 Struktur Organisasi .....	48
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Identitas Responden.....	49
5.2 Prosedur Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional Guru (Studi Kasus Guru SMP Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir) .....	50
5.3 Faktor Penghambat Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional Guru (studi Kasus Guru SMP di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir) .....	65
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	70
6.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

© Hak Cipta ini milik UIN Suska Riau	Tabel 1.1	Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru.....	4
	Tabel 1.2	Jumlah Pekerja Formal dan Informal Kota Pekanbaru .....	5
	Tabel 1.3	Jumlah Perusahaan Besar dan Menengah Kota Pekanbaru...	5
	Tabel 1.4	Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan.....	5
	Tabel 1.5	Tingkat Pendidikan Guru SMP Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir Per Tiga Tahun Terakhir .....	6
	Tabel 1.6	Jumlah Guru SMP yang PNS yang Mengurus Berkas Usul Kenaikan Pangkat, dan Jumlah PNS yang Sudah Selesai Pengurusan dan yang Belum Selesai Pengurusan Kenaikan Pangkat di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.....	7
	Tabel 2.1	Perbedaan Primary Labour Market dan Secondary Labour Market .....	19
	Tabel 2.2	Perbedaan Sektor Formal dan Informal .....	32
	Tabel 3.1	Informan Penelitian.....	34
	Tabel 4.1.	Luas, Produksi serta jumlah petani Perkebunan di Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2018 .....	44

## DAFTAR GAMBAR

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
Kerangka Pemikiran.....	33
Struktur Organisasi.....	48
SOP kenaikan Pangkat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.....	58





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu tempat dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional, sistematis, terkendali, dan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana prasarana, data) yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Untuk melaksanakan dan mencapai suatu tujuan tersebut, maka di perlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah asset atau unsur yang paling penting di antara unsur-unsur yang ada di dalam sebuah organisasi, hal ini karena sumber daya manusia mempengaruhi efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, dan sumber daya manusia juga merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Baik atau tidak suatu pelaksanaan kegiatan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusianya yaitu para pegawainya. Apabila kualitas kerja pegawainya baik maka kemungkinan baik pula lah instansi atau suatu organisasi tersebut, dan apabila kualitas kinerja pegawai tersebut buruk maka kurang baik atau buruk pula instansi atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan modal utama dan faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau instansi, dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi (baik itu pemerintah maupun perusahaan) yang menerima gaji setiap bulannya. Pegawai Negeri merupakan pegawai pemerintahan yang berada di luar politik, yang bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan

berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Menurut undang-undang nomor 43 tahun 1999 Pegawai Negeri adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk dapat mewujudkan Pegawai Negeri yang mempunyai dedikasi tinggi dan berkualifikasi baik maka diperlukan adanya pembinaan guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan secara berdaya guna dan berhasil guna. Selain itu pemerintah juga menciptakan pola karier dan menunjukan keterkaitan serta keserasian antar jabatan, pangkat, pendidikan, dan masa jabatan PNS sejak pengangkatan hingga pensiun.

Pembinaan Pegawai Negeri dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja seperti pemberian kenaikan pangkat, kenaikan jabatan dan pemberian izin tugas belajar bagi pegawai negeri yang memenuhi syarat yang telah ditentukan. Sistem karier adalah suatu sistem kepegawian, dimana untuk kepangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pembangunannya lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat yang objektif lainnya juga menentukan. Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata.

Pembinaan Pegawai Negeri tidak hanya menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja saja namun harus ada penggabungan atau perpaduan antara

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kedua sistem tersebut, sehingga dengan demikian unsur-unsur yang baik dari kedua sistem tersebut dapat dipadukan secara serasi. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diciptakan suatu sistem pengkatan pegawai dalam suatu jabatan fungsional, sesuai dengan PP nomor 12 tahun 2002. Kenaikan pangkat pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang:

1. Menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu,
2. Menduduki jabatan tertentu dan pangkatnya ditetapkan dengan keputusan presiden,
3. Diangkat menjadi pejabat negara,
4. Memperoleh surat tanda tamat belajar atau ijazah,
5. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu,
6. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar,
7. Diperkerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induknya dan diangkat dalam jabatan dalam pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu,

Kenaikan pangkat di dalam kepegawaian digunakan sebagai salah satu usaha pemerintah untuk dapat memicu meningkatkan prestasi kerja para Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Selain itu, dengan adanya kenaikan pangkat para pegawai diharapkan memiliki kedisiplinan yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi pula dalam menjalankan tugas-tugas-nya. Maka dengan menghasilkan kinerja yang baik maka pegawai-pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan baik akan memperoleh kesempatan untuk diberikan



kenaikan pangkat sebagai imbalan atau hasil dari prsetasi kerja yang telah dilaksanakan dengan baik tersebut.

Kabupaten Rokan Hilir pada tahun 2016 memiliki jumlah penduduk sebanyak 618.355 orang. Dengan jumlah laki-laki sebanyak 310.315 orang dan perempuan sebanyak 308.040 orang. Sedangkan pada tahun 2017 Kabupaten Rokan Hilir memiliki penduduk sebanyak 662.242 orang. Laki-laki berjumlah 339.900 orang dan perempuan berjumlah 322.342 orang.

**Table 1.1 Jumlah Masyarakat Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2016-2017**

No.	Jenis Kelamin	Tahun	
		2016	2017
1.	Laki-laki	310.315 orang	339.900 orang
2.	Perempuan	308.040 orang	322.342 orang
	Total	618.355 orang	662.242 orang

Sumber data : BPS Kabupaten Rokan Hilir 2016-2017

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) atau yang sekarang dikenal dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah yang di pimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 13 tahun 2007 Badan Kepegawai Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan dan tugas pembantu lainnya, seperti pemindahan dan pemberhentian pegawai, penyiapan pelaksanaan pengangkatan, penyiapan dan penetapan pensiun pegawai, penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai sesuai dengan norma dan prosedur perundang-undangan. Kelompok jabatan

fungsi tertentu mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis Badan Kepegawaian sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing.

**Table 1.2 Jumlah PNS yang mengurus Usulan Kenaikan pangkat di badan kepegawaian daerah Kabupaten Rokan Hilir**

	Periode		Jumlah yang mengurus kenaikan pangkat	Fungsional	Struktural
	April	Oktober			
2016	624	765	1389	756	633
2017	513	694	1207	609	598
2018	463	705	1168	599	569

Sumber data : badan kepegawaian daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Dari table diatas dapat dilihat bahwa jumlah PNS yang mengurus berkas usul kenaikan pangkat dari tahun 2016 sebanyak 1389. Untuk jabatan fungsional terdapat 756 berkas dan structural sebanyak 633. Pada tahun 2017 sebanyak 1207 dengan jabatan fungsional sebanyak 609 dan structural sebanyak 598 berkas. Sedangkan untuk tahun 2018 jumlah yang mengurus usulan kenaikan pangkat sebanyak 1168 dengan jabatan fungsional sebanyak 559 dan structural 569 berkas.

Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari 18 kecamatan, dengan jumlah sekolah menengah pertama (SMP) sebanyak 127 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 1.795 orang untuk tahun 2016, 2.145 orang pada tahun 2017 dan 2.179 orang pada tahun 2018.

**Table 1.3 Jumlah Guru SMP 2016-2018 di kab. Rokan Hilir**

No.	Tahun	PNS	Non-PNS	Jumlah Pegawai
1.	2016	658 orang	1.137 orang	1.795 orang
2.	2017	669 orang	1.476 orang	2.145 orang
3.	2018	702 orang	1.477 orang	2.179 orang

Sumber data : [dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id](http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id)

**Table 1.4 Jumlah Sekolah SMP di Kabupaten Rokan Hilir**

SMP NEGERI	SMP Swasta	Total
74	129	203

Sumber : [dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id](http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah keseluruhan sekolah SMP yang ada di Kabupaten Rokan Hilir sebanyak 203. Dengan sekolah negeri sebanyak 74 dan Swasta sebanyak 129 sekolah .

**Table 1.5 Tingkat Pendidikan Guru SMP Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir Per Tiga Tahun Terakhir**

Tingkat pendidikan	Tahun (orang)		
	2016	2017	2018
SMP	4	4	4
SMA	38	39	39
D1	6	7	7
D2	13	14	14
D3	12	18	18
S1	554	583	586
S2	27	29	29
D4	1	2	2
INFORMAL	1	1	1
PAKET C	2	2	2
JUMLAH	658	699	702

Sumber data: dinas pendidikan Kabupaten Rokan Hilir

Dari table diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan masing-masing PNS berbeda-beda pada tahun 2016 untuk tingkat SMP ada 4 orang, SMA ada 38 orang, D1 ada 6 orang, D2 ada 13 orang, D4 ada 1 orang, S1 ada 554 orang, S2 ada 27 orang, pendidikan informal ada 1 orang dan 2 orang untuk paket C. untuk pada tahun 2017 untuk tingkat SMP ada 4 orang, SMA ada 39 orang, D1 ada 7 orang, D2 ada 13 orang, D4 ada 2 orang, S1 ada 585 orang, S2 ada 29 orang, pendidikan informal ada 1 orang dan ada 2 orang untuk paket C. sedangkan pada tahun 2018 untuk tingkat SMP ada 4 orang, SMA ada 39 orang, D1 ada 7 orang, D2 ada 14 orang, D4 ada 1 orang, S1 ada 586 orang, S2 ada 29 orang, pendidikan informal ada 1 orang dan ada 2 orang untuk paket C.

Adapun jumlah pengurus kenaikan pangkat PNS jabatan fungsional tertentu pada badan kepegawaian daerah Kabupaten Rokan Hilir, dan jumlah



pegawai yang sudah selesai serta yang belum selesai pengurusannya dapat di lihat pada table di bawah ini :

**Table 1.6 Jumlah Guru SMP yang PNS yang Mengurus Berkas Usul Kenaikan Pangkat, dan Jumlah PNS yang Sudah Selesai Pengurusan dan yang Belum Selesai Pengurusan Kenaikan Pangkat di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.**

Tahun	yang mengurus kenaikan pangkat	Sudah Selesai	Belum Selesai
2016	218 orang	211 orang	7 orang
2017	231 orang	222 orang	9 orang
2018	248 orang	236 orang	12 orang

Sumber data : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah PNS yang mengurus berkas kenaikan pangkat pada tahun 2016 adalah sebanyak 214 orang, 211 orang yang sudah selesai pengurusannya dan 7 orang yang belum selesai kepengurusan berkasnya. Pada tahun 2017 jumlah PNS yang mengurus berkas kenaikan pangkat sebanyak 231 orang, 222 orang yang sudah selesai dan 9 orang yang belum selesai. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah PNS yang mengurus berkas kenaikan pangkat sebanyak 248 orang, 236 yang sudah selesai dan 12 orang yang belum selesai.

Hal diatas terjadi karena kurang pahaman PNS dalam menyusun berkas persyaratan untuk kenaikan pangkat tersebut khususnya mengisi penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP), daftar usulan penilaian angka kredit (DUPAK) penetapan angka kredit (PAK) sehingga banyak PNS yang memilih untuk meminta tolong kepada instansi atau pihak lain untuk membuat SKP, DUPAK dan PAK tersebut, yang menyebabkan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk pemeriksaan kelengkapan berkas usulan kenaikan pangkat tersebut. Untuk proses kenaikan pangkat itu sendiri dilakukan 2 periode dalam satu tahun yaitu periode

pertama pada bulan April dan periode kedua pada bulan Oktober, dan kegiatan ini dilakukan rutin setiap tahun. Dalam proses kenaikan pangkat bagi pegawai yang ingin mengusulkan kenaikan pangkat yang baru pertama kali akan naik jabatan setelah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil harus menyiapkan beberapa persyaratan diantaranya berkas usulan kenaikan pangkat yang di tujukan kepada kepala badan, Karpeg, SK CPNS, SK PNS, dan SKP 2 tahun terakhir. Sedangkan untuk yang sudah pernah naik pangkat (lajutan) harus menyiapkan : Surat pengantar dari kepala kantor tempat pegawai itu di tugaskan, SK kenaikan pangkat terakhir, dan SKP 2 tahun terakhir, PAK dan DUPAK sejak SK kenaikan pangkat terakhir. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah diatas tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “**Faktor Penghambat Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Jabatan Fungsional Guru (study kasus guru SMP di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir)**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang menjadi latar belakang penulisan ini, maka penulis mengambil beberapa masalah yang berkaitan dengan bidang kepegawaian antara lain :

1. Bagaimana prosedur pengurusan kenaikan pangkat fungsional Guru di Kabupaten Rokan Hilir?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pengurusan kenaikan pangkat PNS jabatan fungsional guru tersebut ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini

adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur kenaikan pangkat jabatan fungsional guru di Kabupaten Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala atau hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan pengurusan kenaikan pangkat tersebut.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk pembangunan nasional, penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pemerintah untuk lebih meningkatkan usaha dalam rangka peningkatan mutu para Pegawai Negeri Sipil.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan bagi penulis khasanah hukum di Indonesia.
3. Secara praktis, penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penulis dan masyarakat umum.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, penulis membagi 6 (enam) bab pokok bahasan yaitu:

## BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Didukung Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini di uraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pengertian prosedur, sumber daya manusia, pengertian pegawai negeri sipil, kenaikan pangkat, sistem penempatan pegawai negeri sipil, serta sistem kenaikan pangkat.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam Bab ini dikemukakan tentang sejarah singkat pendirian Kantor, Struktur Kantor dan Aktivitas Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir

## **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah, yang terdiri dari analisa-analisa tentang prosedur kenaikan pangkat PNS jabatan fungsional tertentu (guru SMP) dan faktor penghambat kenaikan pangkat PNS (guru SMP) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

## **BAB VI: PENUTUP**

Pada Bab ini di jelaskan mengenai kesimpulan penelitian dan saran-saran yang di ambil berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Prosedur

Prosedur adalah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku (sama) agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama, semisal prosedur kesehatan dan keselamatan kerja, Prosedur Masuk Sekolah, Prosedur berangkat sekolah, dan sebagainya. Lebih tepatnya, kata ini bisa mengindikasikan rangkaian aktivitas, tugas-tugas, langkah-langkah, keputusan-keputusan, perhitungan-perhitungan dan proses-proses, yang dijalankan melalui serangkaian pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang diinginkan, suatu produk atau sebuah akibat. Sebuah prosedur biasanya mengakibatkan sebuah perubahan.

Menurut A.S. Moenir (1982:110), “Prosedur adalah suatu rangkaian tindakan, langkah atau perbuatan yang harus dilakukan oleh seseorang untuk dapat mencapai suatu tahap tertentu dalam hubungan pencapaian tujuan akhir.” Di dalam sebuah pencapaian tujuan akhir yang kita inginkan kita harus mempunyai pandangan tentang apa yang seharusnya kita lakukan, tahapan yang bagaimana yang nantinya dapat membantu kita dalam mencapai tujuan akhir. Menurut MC Maryati (2008:43) prosedur adalah “serangkaian dari tahapan-tahapan atau urutan dari langkah-langkah yang saling terkait dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Prosedur merupakan suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan setiap pekerjaan dan merupakan suatu kebetulan.

## 2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau sumber daya aparatur merupakan aspek utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai aspek utama yang mengatur dan menjalankan sistem atau manajemen dalam organisasi menjadi tumpua utama organisasi terhadap produktivitas atau *output* yang diharapkan bersama. Sumber daya manusia mempunyai peran strategis terhadap tujuan organisasi, bahkan menjadi sentral terhadap keberadaan organisasi. Begitu juga sumber daya sumber daya lain, di kelola dan dikembangkan melalui sumber daya manusia organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa di kelompokkan dalam dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resources*), dan sumber daya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain seperti modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain sebagainya.

Menurut Nawawi (2001) ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam suatu organiasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) sacara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi suatu organisasi.



Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga).

### 2.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil (PNS) warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan yang dimaksud dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam jabatan negeri atau diserahi tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pada ketentuan tersebut di atas, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai pegawai negeri adalah :

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri.
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam Penjelasan Pasal 2 dari UU No.43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa,

Pegawai Negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu

Pegawai Negeri yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri

Sipil Daerah wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati

oleh masyarakat.

Berdasarkan pada pengertian tersebut, Pegawai Negeri mempunyai

kewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan

segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan

peraturan perundang-undangan pada umumnya kepada Pegawai Negeri diberikan

tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pada prinsipnya

pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang

berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-

baiknya dengan demikian maka, setiap Pegawai Negeri wajib melaksanakan

tugas kedinasan yang telah

dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan

tanggung jawab.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## **2.4 Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil**

### **2.4.1 Pegawai Baru**

Sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 68 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Setiap jabatan tertentu dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Jabatan dalam birokrasi pemerintahan terdiri dari jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Sedangkan Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Dan Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintahan.

### **2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem karier dan sistem prestasi. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS berada dibawah kewenangan pejabat yang berwenang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada instansi pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PNS didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS. Penilaian kinerja PNS dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian prestasi kerja PNS diatur dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011. Adapun yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Penilaian prestasi kinerja PNS terdiri atas unsur : sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target



yang dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

SKP yang telah ditetapkan oleh pejabat penilai. Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Dalam hal terjadi perindahan pegawai setelah bulan Januari maka bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bukan sesuai dengan surat perintah melaksanakan atau surat perintah menduduki jabatan. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas; kualitas; waktu dan biaya. Penilaian SKP paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu sesuai dengan karakteristik sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara penggabungan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja.

Adapun bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen). Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun, dan dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. 91-keatas : sangat baik
  2. 76-90 : baik
  3. 61-75 : cukup
  4. 51-60 : kurang
  5. 50-kebawah : buruk.
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.3 Pangkat

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 1980, menjadi pedoman atau landasan hukum didalam menjalankan atau pelaksanaan kenaikan pangkat. Dalam kenaikan pangkat ada dua macam sistem kenaikan pangkat yang berdasarkan pelaksanaannya yaitu sistem kenaikan pangkat yang diperoleh dari Reward dan Penalty. Adapun maksudnya adalah menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bernilai “baik” minimal, dan seorang pegawai menerima atau memperoleh hadiah kenaikan pangkat yang di peroleh setiap tahunnya, tetapi ada kemungkinan lain yang bisa saja terjadi pada kenaikan pangkat tersebut.

Fokusmedia (2014:175), “Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian”. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukan tingkat seorang pegawai dalam susunan kepegawaian yang di gunakan sebagai dasar penggajian. Oleh karena itu seorang pegawai diangkat dengan pangkat tertentu. Dalam kepegawaian pangkat berfungsi sebagai pembeda tingkat seorang pegawai negeri sipil berdasarkan jabatan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, wewenang, hak, dan pengkajian seorang pegawai dalam susunan pegawai.



#### 2.4.4 Kenaikan Pangkat

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pembinaan PNS atas pada sistem prestasi kerja, maka PNS yang memenuhi syarat dapat dinaikan pangkatnya. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Dalam PP nomor 99 tahun 2000 dan PP nomor 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat PNS disebut ada 2 (dua) jenis kenaikan pangkat, yaitu kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan. Di samping itu terhadap PNS dapat di berikan pangkat Anumerta bagi PNS yang tewas saat bertugas, dan kenaikan pangkat pengabdian bagi PNS yang meninggal dunia, mencapai BUP, cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatannya. Dalam lingkungan PNS terdapat 17 (tujuh belas) jenjang pangkat dan 4 (empat) golongan, dimana setiap golongan dibagi kedalam 4 (empat) ruang, kecuali golongan IV yang dibagi kedalam 5 (lima) ruang. Dibawah ini adalah matriks jenjang pangkat dan golongan ruang penggajian yang berlaku dilingkungan PNS.

Table 2.1 pangkat golongan dan ruang pegawai negeri sipil

No.	Pangkat	Golongan	Ruang
1.	Juru Muda	I	A
2.	Juru Muda Tk. I	I	B
3.	Juru	I	C
4.	Juru Tk. I	I	D
5.	Pengatur Muda	II	A
6.	Pengatur Muda Tk. I Pengatur	II	B
7.	Pengatur	II	C
8.	Pengatur Tk. I	II	D
9.	Penata Muda	III	A
10.	Penata Muda Tk. I Penata	III	B

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Pangkat	Golongan	Ruang
11.	Penata	III	C
12.	Penata Tk. I	III	D
13.	Pembina	IV	A
14.	Pembina Tingkat. I	IV	B
15.	Pembina Utama Muda	IV	C
16.	Pembina Utama Madya	IV	D
17.	Pembina Utama	IV	E

Sumber: buku administrasi kepegawaian aparatur sipil Negara

## 2.4.5 Sistem Kenaikan Pangkat

Dalam sistem kenaikan pangkat, pelaksanaan kenaikan pangkat dapat di golongkan berdasarkan (Rusdi dan Al Kadafi, 2017 : 77-89)

### 2.4.5.1 Kenaikan Pangkat Sistem Reguler

Kenaikan pangkat reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat pada jabatan. Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang:

1. Tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, termasuk Pegawai Negeri Sipil
2. Melaksanakan Tugas Belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu.
3. Dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induk dan tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan persamaan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu.
4. Kenaikan Pangkat Reguler diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya dan setelah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir.
- b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Kenaikan Pangkat Reguler ini tidak secara terus menerus diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi sangat dipengaruhi oleh jenjang pendidikan PNS yang bersangkutan. Pangkat puncak/tertinggi yang dapat di capai oleh PNS, yaitu sampai dengan :

- a. Pengatur Muda, golongan ruang II/a bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Dasar;
- b. Pengatur, golongan ruang II/c bagi yang memiliki Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama;
- c. Pengatur Tk.I, golongan ruang II/d bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Sekolah Lanjutan Kejuruan Tingkat Pertama;
- d. Penata Muda Tk. I, golongan ruang III/b bagi yang memiliki Surat Tanda Tamat Belajar Lanjutan Tingkat Atas, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas 3 tahun, Sekolah Kejuruan Tingkat Atas 4 tahun, Ijazah Diploma I, atau ijazah Diploma II;
- e. Penata, golongan Ruang III/c bagi yang memiliki Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa, Ijazah diploma III, Ijazah Sarjana Muda, Ijazah akademi atau ijazah Bakaloreat;
- f. Penata Tk. I, golongan ruang III/d bagi yang memiliki Ijazah Sarjana (S1) atau Ijazah Diploma IV ;
- g. Pembina, golonga ruang IV/a bagi yang memiliki Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker, Ijazah Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara;





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Pembina Tk. I, golongan ruang IV/b bagi yang memiliki Ijazah Doktor (S3).

#### 2.4.5.2 Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan pangkat pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerjanya yang tinggi. Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang:

1. Menduduki Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional tertentu.
2. Kenaikan Pangkat bagi Pegawai Negeri sipil yang menduduki Jabatan tertentu yang pangatnya di tetapkan dengan keputusan presiden.
3. Menunjukkan prestasi kerja yang kuar biasa baiknya
4. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara
5. Diangkat menjadi pejabat Negara
6. Memperoleh STTB atau ijazah yang lebih tinggi
7. Melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional.
8. Telah selesai mengikuti dan lulus tugas belajar.
9. Dipekerjakan atau di perbantukan secara penuh diluar instansi induk, yang pangkatnya dalam jabatan pimpinan atau jabatan fungsional tertentu.

Masa atau periode kenaikan pangkat PNS ditetapkan pada tanggal 01 April dan 01 Oktober. Selanjutnya, selain jenis-jenis kenaikan pangkat regular dan pilihan, ada juga kenaikan pangkat pengabdian. PNS yang menduduki jabatan struktural dan pangkatnya masih dalam jenjang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila:

1. Sekurang kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
2. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang kurangnya bernilai baik dalam 12 (dua belas) tahun terakhir.

Demikian pula bagi PNS yang pangkatnya masih 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi. PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya selama 1 (satu) tahun terakhir, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat apabila :

1. Sekurang kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
2. Setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai amat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Dengan keputusan presiden, PNS dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara tanpa terikat dengan jenjang pangkatnya. Hal ini dapat dilakukan apabila PNS yang bersangkutan telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir dan mempunyai penilaian prestasi kerja dalam 1 (satu) tahun terakhir rata-rata bernilai baik. Begitu pula bagi PNS yang diangkat menjadi pejabat Negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya, dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat dengan jenjang pangkatnya apabila:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sekurang kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
2. Setiap unsur penilaian prestasi kerja dalam 1 (satu) tahun terakhir sekurang kurangnya bernilai baik.

#### 2.4.5.3 Kenaikan Pangkat Anumerta

Kenaikan pangkat anumerta adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang dinyatakan tewas, artinya meninggal dunia dalam dan arena menjalankan tugas kewajibannya. Untuk menghargai keadaan tersebut pemerintah memberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi dari pangkat yang di miliknya, yang berlaku mulai tanggal PNS yang bersangkutan tewas ( artinya tidak mengikuti masa kenaikan pangkat sebagai mana tersebut dalam alenia diatas ini).

#### 2.4.5.4 Kenaikan Pangkat pengabdian

Kenaikan pangkat pengabdian adalah kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi yang diberikan kepada PNS, yang diberikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun sepanjang yang bersangkutan telah:

1. 30 (tiga puluh) tahun atau lebih secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) bulan dalam pangkat terakhir.
2. 25 (dua puluh Lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya lebih 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir.
3. 20 (dua puluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir, dan





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. 10 (sepuluh tahun) atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun terakhir dalam pangkat terakhir.

Selain itu kepada PNS atau CPNS yang oleh tim penguji kesehatan di nyatakan cacat karena dinas da tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, di berikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi. Selanjutnya, bagi PNS yang akan naik golongan, yaitu dari golongan I ke golongan II, dan dari golongan II ke golongan III untuk dapat dinaikan ke golongan yang lebih tinggi selain harus memenuhi syarat yang di tentukan juga harus lulus ujian dinas, kecuali bagi mereka yang misalnya telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelantikan kepemimpinan atau telah telah memperoleh ijazah sarjana (S1) dan yang dianggap sama dengan itu atau yang lebih tinggi.

## 2.5 Pandangan Islam Tentang Kenaikan Pangkat

Suatu ketika Abu Dzar RA meminta kepada Rasulullah Saw agar diberi suatu jabatan. Rasulullah menjawab permintaan Abu Dzar dengan sabdanya,

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْمَلِكِ بْنُ شُعَيْبٍ بْنُ اللَّيْثِ حَدَّثَنِي أَبِي شُعَيْبُ بْنُ اللَّيْثِ حَدَّثَنِي اللَّيْثُ بْنُ سَعْدٍ حَدَّثَنِي يَزِيدُ بْنُ أَبِي حَبِيبٍ عَنْ بَكْرِ بْنِ عَمْرٍو عَنْ الْحَارِثِ بْنِ يَزِيدَ الْخَضْرَمِيِّ عَنْ ابْنِ حُجْرَةَ الْأَكْبَرِ عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمِلُنِي قَالَ فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami [Abdul Malik bin Syu'aib bin Laits] telah menceritakan kepadaku bapakku [Syu'aib bin Laits] telah menceritakan kepadaku [Laits bin Sa'ad] telah menceritakan kepadaku [Yazid bin Abu Habib] dari [Bakr bin 'Amru] dari [Al

Harits bin Yazid Al Hadhrami] dari [Ibnu Hujairah Al Akbar] dari [Abu Dzar] dia berkata, saya berkata, "Wahai Rasulullah, tidakkah anda menjadikanku sebagai pegawai (pejabat)?" Abu Dzar berkata, "Kemudian beliau menepuk bahuku dengan tangan beliau seraya bersabda: "Wahai Abu Dzar, kamu ini lemah (untuk memegang jabatan) padahal jabatan merupakan amanah. Pada hari kiamat ia adalah kehinaan dan penyesalan, kecuali bagi siapa yang mengambilnya dengan haq dan melaksanakan tugas dengan benar." (Sahih, HR. MUSLIM no. 3404)

1. Uruturur mengutip sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengutipan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Imam muslim dan an-Naisaburi menempatkan hadist ini pada kitab Ijarah (kepemimpinan) bab Karahah al Ijarah Biqrahi Darwah (dibencinya menerima amanah kepemimpinan tanpa darurat). Imam Nawawi mengatakan bahwa hadist ini adalah prinsip agung dalam menjauhi jabatan dan kepemimpinan, terutama bagi orang yang lemah memikul tanggungjawab.

Rasulullah dengan tegas menyatakan bahwa jabatan adalah amanah.

Rasulullah menolak permintaan Abu Dzar karena mengetahui ia lemah dalam hal ini. Hal ini dilakukan tanpa basa-basi, kendati Abu Dzar adalah sahabat generasi awal masuk Islam.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya: "Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh". (Q.s Al-Ahzab : 72)

Masyarakat Islam mempunyai tabiat Haraki. Masyarakat yang bergerak dan dinamis. Maka individunya juga bergerak. Dalam pergerakan ini akan sangat mudah diketahui kemampuannya, keikhlasannya, pengorbanan dan sifat-sifatnya tanpa harus mengkampanyekan dan mempromosikan dirinya kepada saudara-

- saudaranya. Sehingga, jika ada individu dalam komunitas ini yang terlihat lebih baik dari yang lainnya mereka otomatis akan diminta menjadi pimpinan mereka.
- Seperti kondisi kita saat ini untuk bisa mencalonkan diri sebagai seorang pejabat (Presiden, gubernur, Bupati, walikota, anggota legislatif atau sebagainya) harus memiliki uang dalam jumlah yang banyak, karena dengan semua hal tersebut akan dibiayai segala keperluannya. Keadaan seperti ini akan mengakibatkan adanya bisnis kekuasaan. Seorang yang sudah mengeluarkan dana dalam jumlah besar untuk mendapatkan jabatan, terdorong untuk mendapatkan kembali uang tersebut. Kalau bisa lebih. Selain itu, ia akan berusaha mempertahankan jabatannya. Karena ia menganggap itu adalah sumber penghasilan. Jadi kapan mereka akan memikirkan kemaslahatan umat dan rakyat yang mereka pimpin?
- وَقُلْ رَبِّ أَنْزِلْنِي مُنْزَلًا مُبَارَكًا وَأَنْتَ خَيْرُ الْمُنْزِلِينَ
- Artinya, “Ya Tuhan ku, tempatkanlah aku pada tempat yang diberkati, dan engkau adalah sebaik-baik pemberi tempat. (Alquran surat Al-mukminun ayat 29)”.
- Adapun doa yang terkandung dalam ayat ini sangat baik dan tepat sekali untuk dibaca bagi setiap umat yang menginginkan kedudukan baik kenaikan pangkat, jabatan, atau kedudukan lainnya. Karena doa tersebut merupakan doa nabi nuh ketika beliau berada dalam perahu. Beliau memohon kepada allah agar diberi kedudukan yang lebih mulia daripada kedudukan yang sebelumnya. Kemudian allah mengabulkan doa nya nabi nuh tersebut, dan menjadikannya umat yang taat kepada allah.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian peneltian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah, baik skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang kaitannya sama dengan penelittian penulis adalah sebagai berikut :

### 1. Andreas Maruli (2017)

**Judul Skripsi : Analisis pengembangan karier guru (study tentang kenaikan pangkat guru di SMPN 52 kota bandung).** Hasil penelitan ini adalah Implementasi pengembangan karier guru yang ditinjau dari aspek kenaikan pangkat guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 52 kota Bandung dapat dilihat dari tiga unsur, (1) unsur pendidikan, (2) unsur pembelajaran/bimbingan dan tugas tertentu (3) unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan yang telah dilaksanakan oleh guru. Faktor-faktor pendukung karier guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 52 Kota Bandung, dapat ditinjau dari beberapa faktor diantaranya (1) motivasi diri guru dalam berkarier. (2) dukungan dari kepala sekolah terhadap karier guru (3) dukungan dari teman sejawat terhadap karier guru (4) tuntutan dari pelayanan kepada peserta didik (5) tuntutan dari dinas terkait. Dari hasil penelitian ke 5 faktor di atas dapat mendukung pengembangan karier guru. Sedangkan faktor-faktor penghambat pengembangan karier guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 52 Kota Bandung dapat ditinjau dari beberapa faktor diantaranya (1) Keterbatasan kompetensi, (2) Hambatan kultural, (3) Keterbatasan dalam pemenuhan angka kredit, (4) Hambatann administratif, (5) Hambatan personality guru. Berdasarkan hasil penelitin ke 5 faktor di atas

dapat menghambat pengembangan karier guru. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kenaikan pangkat guru SMP. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, adapun penelitian terdahulu lokasinya di SMPN 52 kota Bandung sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

### 2. Lia Seotiana (2012)

Judul Skripsi : Faktor penghambat kenaikan pangkat jabatan fungsional analis kepegawaian pada badan kepegawaian pusat. Adapun hasil dari penelitian ini adalah tidak sesuainya penempatan analis dengan formasi atau tidak sesuai antara kempensi jabatan dan unit kerja, motivasi dan kompetensi pegawai kurang memadai, preferensi unit kerja, serta persyaratan pengusulan kenaikan pangkat tidak di dukung instansi. Persamaan dalam penelitian terdahulu dengan peneliti adalah membahas apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam kenaikan pangkat, sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti adalah terletak pada jenis keahliannya jika di penelitian terdahulu membahas tentang pangkat analis kepegawaian, maka pada penelitian ini membahas tentang kenaikan pangkat jabatan fungsional guru.

### 3. Muhammad Rifki (2012)

Judul skripsi : analisis pengembangan pegawai negeri sipil (PNS) pada badan kepegawaian daerah (BKD) kabupaten Kampar. Hasil dari penelitian ini adalah Pengembangan pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kampar termasuk dalam kategori cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian responden tentang pengembangan pegawai dengan indikator-indikator yang telah ditentukan, yang dilihat dari segi diklat, mutasi dan promosi yang telah dilakukan oleh

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak mengizinkan pengutipan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BKD kabupaten kampar tersebut. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti adalah dalam penelitian terdahulu pembahannya mencakup semua Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan kabupaten Kampar sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ke Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan fungsional guru (guru SMP).

#### 4. Santi Maharani (2012)

**Judul Skripsi : prosedur kenaikan pangkat regular pegawai negeri sipil di RSUD Dr. Moewardi.** Hasil dari penelitian ini adalah prosedur kenaikan pangkat regular yang ada di RSUD Dr. Moewardi, sudah berjalan dengan baik, hanya saja perlu ditingkatkan kinerja dari pegawai di RSUD Dr Moewardi. Prosedur kenaikan pangkat regular di RSUD Dr Moewardi mengacu pada peraturan yang sudah di tentukan. Bila ada syarat yang belum terpenuhi, maka syarat yang sudah di kumpul akan di kembalikan kepada pemohon atau PNS untuk segera di lengkapi. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan peneliti adalah terletak pada jenis pangkatnya pada penelitian terdahulu membahas tentang pangkat regular sedangkan peneliti membahas tentang pangkat fungsional tertentu (guru).

#### 2.7 Definisi Konsep

Untuk memudahkan menganalisa serta membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis akan menjelaskan beberapa definisi tentang penelitian ini, sebagai berikut:

1. Prosedur adalah rangkaian aktivitas, tugas-tugas, langkah-langkah, keputusan-keputusan, perhitungan-perhitungan dan proses-proses, yang dijalankan melalui serangkaian pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang



diinginkan, suatu produk atau sebuah akibat. Sebuah prosedur biasanya mengakibatkan sebuah perubahan.

2. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian.
5. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
6. Jabatan Fungsional adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, misalnya Auditor (jabatan fungsional auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.
7. Jabatan Struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan structural bertingkat-tingkat dari pangkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang terendah (eselon IV/ b) hingga yang tertinggi (eselon 1/a). contoh jabatan structural, di PNS pusat adalah: sekretaris Jendral, Direktur Jendral, Kepala biro; staf ahli. Sedangkan contoh untuk jabatan structural di PNS daerah adalah sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.

## 2.8 Konsep Operasional

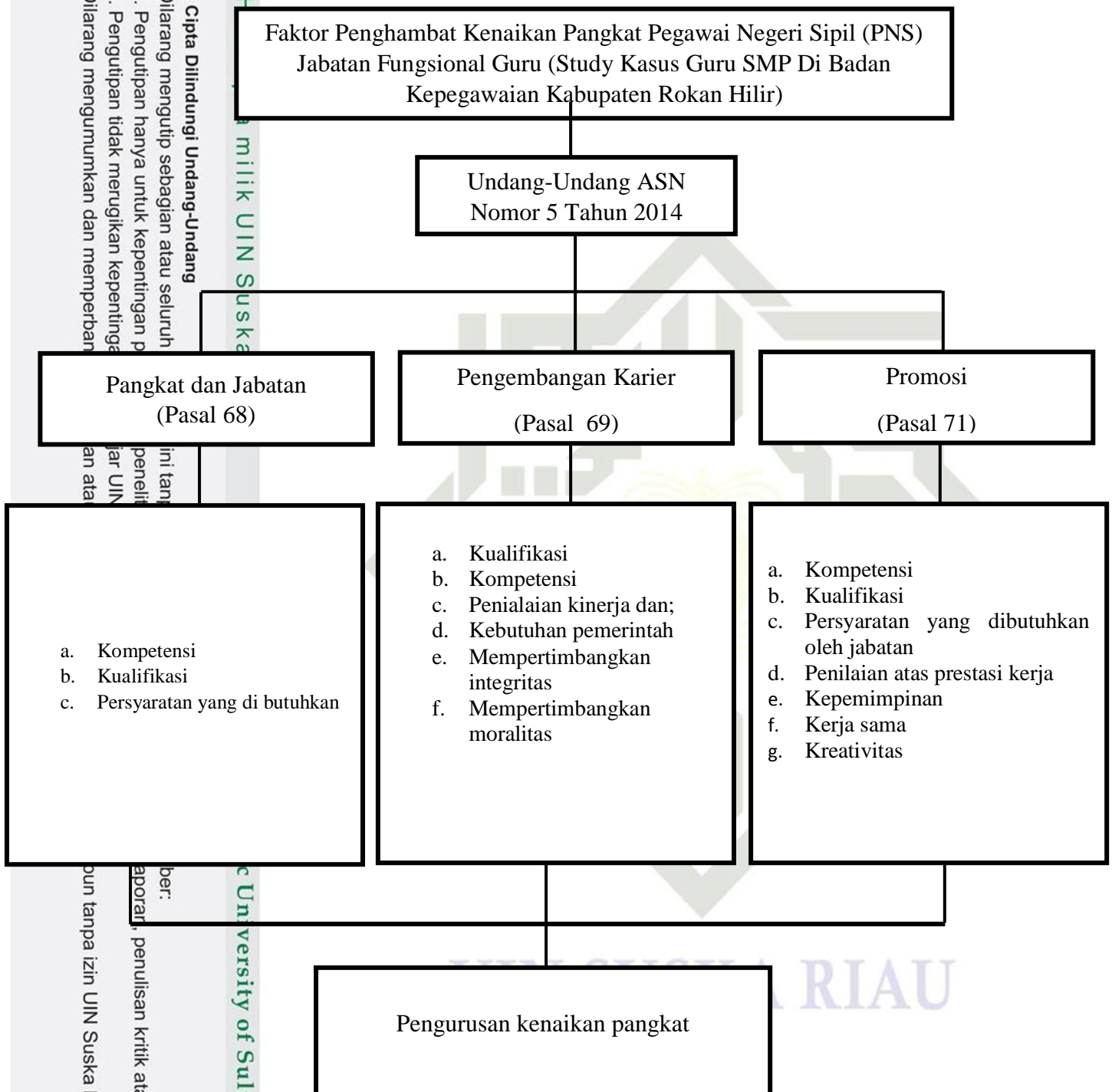
Konsep operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, kemudian juga berfungsi untuk menciptakan kesatuan bahasa, makna serta persepsi dan pengertian dalam mengelola dan menganalisa data. Demi kelancaran penelitian ini penulis akan memberikan beberapa batasan konsep dan pengukurannya yang nantinya akan di pergunakan dalam penelitian dan penulisan selanjutnya.

**Table 2.2 Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Pasal 68, 69 dan 71)	Pangkat dan Jabatan (pasal 68)	a. Kompetensi b. Kualifikasi c. Persyaratan yang di butuhkan.
	Pengembangan Karier (pasal 69)	a. Kualifikasi b. Kompetensi c. Penilaian kinerja dan; d. Kebutuhan pemerintah e. Mempertimbsngksn integritas f. Mempertimbangkan moralitas
	Promosi (pasal 71)	a. Kompetensi b. Kualifikasi c. Persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan d. Penilaian atas prestasi kerja e. Kepemimpinan f. Kerja sama g. Kreativitas

Sumber: Undang-undang ASN nomor 5 tahun 2014

## 2.9 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Undang-Undang ASN nomor 5 tahun 2014*



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Bogdan dan Taylor (1975) dalam Moloeng (2012:4) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Berdasarkan pengertian tersebut peneliti bermaksud menjelaskan dan menggambarkan secara mendalam terkait prosedur kenaikan pangkat PNS jabatan fungsional tertentu di badan kepegawaian daerah Kabupaten Rokan Hilir.

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang prosedur kenaikan pangkat ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir. Alasan dipilihnya lokasi ini adalah masih adanya guru yang pengurusan kenaikan pangkatnya belum selesai. Oleh karena itu penulis ingin meneliti apa yang menyebabkan masih adanya guru SMP yang belum selesai untuk pengurusan naik pangkatnya. Kegiatan ini dimulai sejak disahkannya proposal penelitian serta surat izin penelitian, selama kurang lebih 2 (dua) bulan terhitung dari maret dan april 2019.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

##### a. Data Primer

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh

subject yang dapat dipercaya, yakni subject penelitian atau informan yang berkenan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung (Arikunto, 2010:22).

## b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari tehnik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain (Arikunto, 2010:22).

## 3.4 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan data, informasi tentang situasi dan kondisi, latar belakang penelitian ( Moloeng 2009 : 97), informan merupakan seorang yang benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Adapun informan penelitian ini adalah :

**Table 3.1 informan penelitian**

No.	Informan	Jumlah (orang)
1.	Kepala Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia	1
2.	Kepala bidang mutasi dan promosi	1
3.	Kassubid pengembangan karier dan kepangkatan	1
4.	Staf / pegawai pelaksana	1
5.	Guru	10
Jumlah		14

Sumber: peneliti 2019

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.

Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan atau terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut (Moleong, 2010:186).

#### b. Observasi

Observasi dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan sifat penelitian karena mengadakan pengamatan secara langsung atau disebut pengamatan terlibat dimana peneliti juga menjadi instrumen atau alat dalam penelitian sehingga peneliti harus mencari data sendiri dengan terjun langsung atau mengamati dan mencari langsung ke beberapa informan yang telah ditentukan sebagai sumber data. Teknik pengumpulan data dengan observasi di gunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang di amati tidak terlalu besar. (Sugiono, 2017:145)

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subject atau orang lain tentang subject (Herdiansyah, 2010:143).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3.6 Metode Analisis Data

Menurut Bognan dan Biklen (1982) sebagaimana dikutip Moleong (2007:248), adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mengintesiskannya, menandai dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa langkah awal dari analisis data adalah mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain. Menurut Sukmadinata (2009:53-60), penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, presepsi, dan orang secara individual maupun kelompok.

Penelitian Kualitatif menurut Husein Umar (2008:4) yaitu penelitian yang bersifat luwes, baik strategi maupun bentuknya sehingga ciri-cirinya tidak bersifat definitif. Pendekatan ini dimaksudkan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian baik seseorang, lembaga, maupun masyarakat lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. MC Drury (Collaborative Group Analysis Of Data, 1999) seperti yang dikutip Moleong (2007:248). Tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Membaca/mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data,
2. Mempelajari kata-kata kunci itu, berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari data,



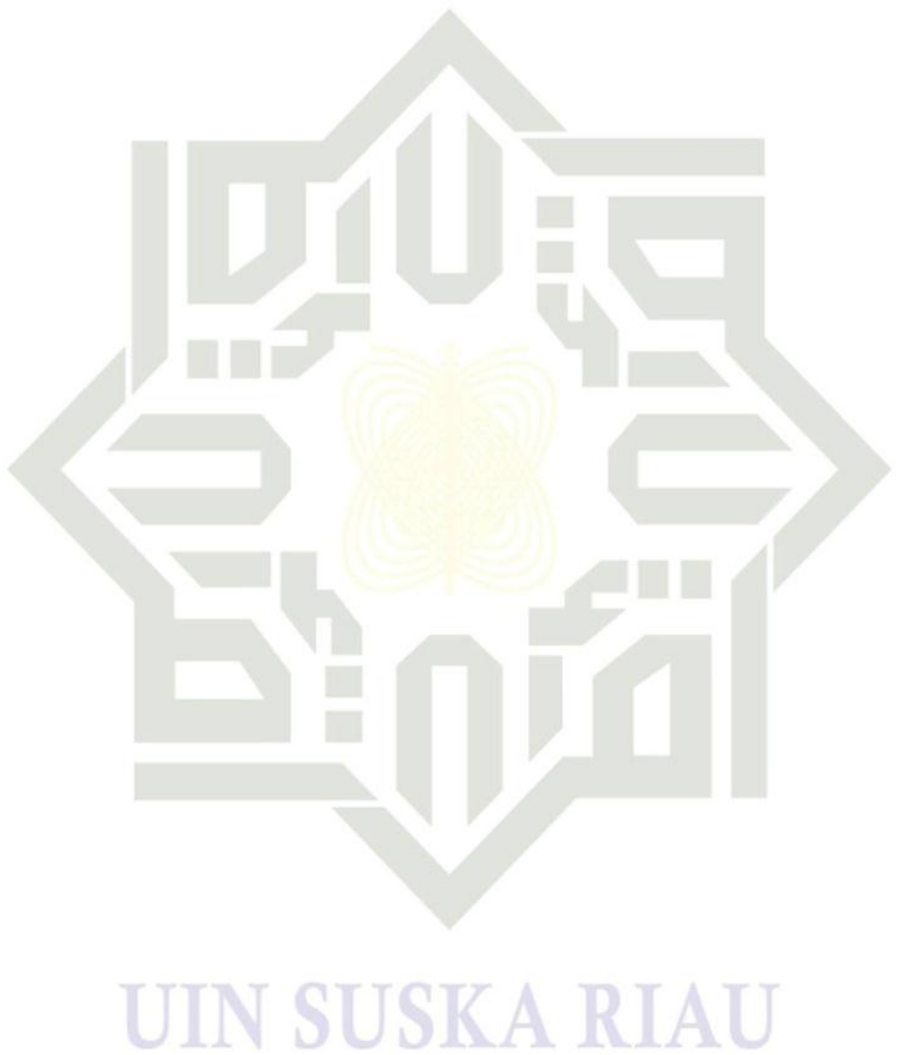
3. Menuliskan model yang ditemukan,
4. Koding yang telah dilakukan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Kabupaten Rokan Hilir

##### 4.1.1 Sejarah Singkat Kabupaten Rokan Hilir

Kabupaten Rokan Hilir adalah sebuah kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia. Ibukotanya terletak di Bagansiapiapi, kota terbesar, bersejarah dan pernah dikenal sebagai penghasil ikan terbesar di Indonesia. Pusat pemerintahan kabupaten berada di tengah-tengah kota Bagan siapiapi, tepatnya di jalan Merdeka Nomor 58.

Kabupaten Rokan Hilir terletak pada bagian pesisir Timur Pulau Sumatra, dengan luas wilayah 8.881,59 KM<sup>2</sup>, terdiri dari pulau-pulau dan lautan. Sebelah Utara berbatsan dengan Selat Malaka, sebelah Selatan dengan Kabupaten Kampar dan Kabupaten Bengkalis, sebelah Barat dengan Provinsi Sumatra Utara, dan sebelah Timur dengan Kota Dumai.

Wilayah Rokan Hilir dialiri oleh beberapa sungai. Berdasarkan data yang ada di daerah ini terdapat 16 batang jalur sungai. Sungai-sungai yang ada di Kabupaten ini umumnya menjadi sarana lalu lintas, dapat dilayari perahu, perahu motor (pompong) kapal motor. Penyelusuran aliran sungai ini dapat dilayari ke hulu sungai Rokan. Adapun sungai-sungai tersebut adalah, Sungai Rokan, Sungai Duku, Sungai Ular, Sungai Tengger, Sungai Siandun, Sungai Daun, Sungai Agas, Sungai Bangko, dan sebagainya. Dari sekian banyak sungai tersebut yang paling penting





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai sarana perhubungan adalah sungai Rokan, yang panjangnya sekitar 350 KM.

Seperti layaknya daerah yang ada di Provinsi Riau yang letaknya di tengah-tengah pulau Sumatra dan langsung berbatasan langsung dengan Negara tetangga. Secara Geografis letak Kabupaten Rokan Hilir di garis khatulistiwa beriklim tropis dan mempunyai curah hujan yang tinggi. Berdasarkan data tahun 2015 curah hujan di Kabupaten Rokan Hilir mencapai 25.63 mm/tahun dengan temperature antara  $26^0$ - $33^0$ . Berdasarkan data yang ada menunjukkan hampir 52 rata-rata pada tahun 2015. Melihat keadaan ini berarti musim kering di daerah ini lebih panjang dari pada musim penghujan. Musim kering hampir terjadi rata-rata dalam satu tahun mencapai tujuh bulan sedangkan musim penghujan hanya lima bulan.

Topografi Kabupaten Rokan Hilir ini terdiri dari daerah dataran rendah dan sebagian lagi dataran tinggi. Daerah yang datarannya rendah adalah sebelah utara, daerah ini terdiri rawa-rawa dan merupakan pembentukan delta. Sedangkan wilayah selatan merupakan daerah dataran tinggi. Selain dataran rendah dan dataran tinggi Kabupaten Rokan Hilir juga terdiri dari daerah pesisir dan pulau. Pulau-pulau yang ada di Kabupaten Rokan Hilir menyebar di beberapa kecamatan yaitu : Kecamatan Kubu terdapat Pulau Halang, Pulau Jemur di Pasir Limau Kapas, Pulau Berkey, Pulau Pedamaran di Kecamatan Bangko, dan Pulau Sinaboi di Kecamatan Sinaboi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kabupaten Rokan Hilir mempunyai banyak sungai diantara sungai-sungai yang ada tersebut, sungai yang paling terkenal adalah sungai Rokan. Panjang sungai rokan mencapai lebih kurang 350 KM, sungai ini dapat dilayari sampai ke hulu. Artinya sungai ini pada masa lalu selain sebagai sarana transportasi juga di gunakan oleh masyarakat yang tinggal di bantaran sungai sebagai pemenuhan kebutuhan sehari-hari, seperti mandi, cuci bahan menjadi tumpuan ekonomi masyarakat seperti untuk mencari biota air (ikan, ketam, dan lain-lain).

Sungai rokan bagi masyarakat di Kabupaten Rokan Hilir sudah tidak asing lagi. Ia merupakan sumber aspirasi dan sumber kehidupan masyarakat di sekitarnya. Keadaan muara sungai rokan terjadi pendangkalan, karena adanya erosi didaerah hulu yang mengakibatkan terbentuknya delta. Lebar sungai rokan hanya tinggal beberapa meter saja. Sungai bagi masyarakat melayu adalah mempunyai beberapa peranan, seperti sebagai sarana transportasi (sebelum adanya jalan darat) untuk menghubungkan satu pemukiman yang satu dengan yang lain, sumber kehidupan, tempat untuk bermain. Peran yang sangat penting yaitu perkembangan teknologi lokal seperti pembuatan alat transportasi, penangkapan ikan dan sebagai tempat untuk berinovasi dan kreativitas anak-anak yang tinggal di belantaran sungai tersebut. Jika sungai rokan hilang maka hilanglah kata, bahasa, tradisi, adat dan budaya. Artinya potensi yang bersumber dari air yang bernama sungai rokan sudah hilang di Bumi Negeri Seribu Qubah. Oleh karena itu, agar identitas, jati diri



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta potensi dari sungai rokan terus berkembang, jaga keberadaan sungai tersebut melalui pelestarian hutan dan Bandar di daerah hulu. Jika hulu rusak, maka hilir juga rusak. Apabila berada di aliran sungai (DAS), perlu melakukan koordinasi dan sinkronisasi untuk menjaga kelestarian lingkungan. Agar kekayaan hari ini juga bias dirasakan oleh generasi berikutnya.

Kabupaten Rokan Hilir dibentuk berdasarkan undang-undang Nomor 53 Tahun 1999. Berdasarkan Undang-undang ini ibukotanya berada di Ujung Tanjung. Namun aspirasi masyarakat dan pemerintah Kabupaten Rokan Hilir mengkehendaki agar ibukota di tetapkan berada di Bagan Siapi-Api. Hal ini berdasarkan berbagai pertimbangan, seperti untuk menjangkau darah-daerah pesisir, penghidupan kembali Kota Bagan Siapi-Api sebagai kota sejarah, yang pernah menjadi ibukota bangko semasa kerajaan siak sri indrapura, bagan siapi-api sebagai kota penghasil ikan dunia pada masa lalu. Berdasarkan berbagai alasan itu, maka kota Bagan Siapi-Api di tunjuk sebagai ibukota kabupaten. Alasan lain adalah sarana dan prasarana di kota Bagan Siapi-Api sudah memadai bila di bandingkan dengan daerah yang lain.

Pada awal berdirinya Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari lima kecamatan, yaitu :

1. Kecamatan tanah putih;
2. Kecamatan kubu;
3. Kecamatan bagan sinembah;





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kecamatan bangko;
5. Kecamatan rimba melintang.

Lima kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir ini terbagi dalam 7 keluarahan, 71 desa, dan 11 desa persiapan. Pada saat itu tingkat perkembangan desa dan kelurahan di Kabupaten Rokan Hilir adalah 1 desa swadaya, 9 desa swakarya, 68 desa swasembada dan 11 desa persiapan. Setelah hampir 18 (delapan belas tahun) berdirinya Kabupaten Rokan Hilir, berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Rokan Hilir nomor 10 tahun 2014, maka wilayah Kabupaten Rokan Hilir menjadi 18 (delapan belas) kecamatan yakni :

1. Kecamatan Bangko
2. Kecamatan Tanah Putih
3. Kecamatan Rimba Melintang
4. Kecamatan Sinaboi
5. Kecamatan Pujud
6. Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan
7. Kecamatan Bangko Pusako
8. Kecamatan Simpang Kanan
9. Kecamatan Pekaitan
10. Kecamatan Rantau Kopar
11. Kecamatan Tajung Medan
12. Kecamatan Batu Hampar
13. Kecamatan Kubu

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14. Kecamatan Pasir Limau Kapas
15. Kecamatan Bagan Sinembah
16. Kecamatan Bagan Sinembah Raya
17. Kecamatan Balai Jaya
18. Kecamatan Kubu Babussalam.

Penduduk Kabupaten Rokan Hilir berjumlah 618.355 jiwa dimana terdapat berbagai macam suku, agama dan mata pencaharian yang berbeda. Kabupaten Rokan Hilir memiliki sumberdaya alam yang menjadi penopang bagi kehidupan masyarakat. dimana sebagian besar masyarakat bekerja sebagai petani, berkebun, dan berdagang itu semua tidak terlepas dari potensi yang dimiliki Kabupaten Rokan Hilir. Kabupaten Rokan Hilir juga merupakan Kabupaten yang paling terkenal dengan hasil ikannya, pertanian serta perkebunannya. Untuk pertanian sendiri Kabupaten Rokan Hilir juga memiliki lahan pertanian dan perkebunan seluas 215.019 dengan hasil produksi 529, 469 ton pada tahun 2013. untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.1. Luas, Produksi serta jumlah petani Perkebunan di Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2018**

No	Jenis Tanaman	Luas Area (Ha)	Produksi	Jumlah Petani (KK)
1	Karet	26.390	24.714	16.262
2	Kelapa	5.469	4.645	2.805
3	Kelapa Sawit	182.763	499,830	59.048
4	Kakkao	260	116	517
5	Kopi	20	-	63
6	Pinang	117	529,469	290
	<b>Jumlah</b>	<b>215.019</b>		<b>78.296</b>

Sumber Data: Data Statistik Tahun 2018



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kelapa sawit merupakan jenis tanaman yang paling terluas diKabupaten Rokan Hilir dengan luas 182,763 Ha dengan produksi yang cukup banyak yakni 499,830 Ton yang menyebar diseluruh kecamatan yang ada diKabupaten Rokan Hilir. Sedangkan untuk jumlah petani yang terbanyak minatnya juga berada dijenis perkebunan kelapa sawit. Untuk jenis tanaman yang asih kurangnya menarik minat petani adalah perkebunan jenis tanaman kopi yang luasnya hanya 20 Ha dengan hasil produksi yang tentunya juga sedikit serta jumlah petani 63 KK.

## 4.2 Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

### 4.2.1 Sejarah Badan Kepegawaian (BKD)

Pembentukan Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Rokan Hilir diawali dengan adanya Pembaharuan manajmen sumberdaya aparatur yang ditindaklanjuti dengan kehadiran Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian yang disempurnakan dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, menggunakan sistem kepegawaian terintegrasi (integrasi system) dalam arti Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai pemerintah nasional yang digaji oleh Pemerintah Pusat dan siap ditugaskan diseluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan Pasal 76 Undang-undang Nomor 22 tahun 1999, sistem terintegrasi tersebut diubah menjadi sistem terpisah artinya ada pegawai pemerintah yang diangkat, digaji, ditempatkan dan diberhentikan oleh pemerintah Daerah.



Sistem Kepegawaian Daerah dikelola secara terpisah dengan sistem kepegawaian pemerintahan pusat, berdasarkan rambu-rambu yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian. Selanjutnya untuk menjamin kelancaran pelaksanaan manajemen PNSD berdasarkan pasal 34 A Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dibentuk Badan Kepegawaian Daerah, badan kepegawaian tersebut merupakan perangkat daerah yang dibentuk oleh kepala daerah. Kemudian untuk menjamin efisiensi dan efektifitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah , pemerintah telah mengeluarkan kepres RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Badan kepegawaian Daerah, selanjutnya dalam Kepres RI disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen PNSD dalam membantu tugas pokok pejabat Kepegawaian daerah.

#### 4.2.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian

##### a. VISI :

1. Terwujudnya Rokan Hilir yang Maju dan Sejahtera dan Berdaya Saing
2. Tingkat kemakmuran yang tercermin pada tingkat pendapatan
3. Infrastruktur yang maju
4. Tingginya tingkat pendidikan penduduk
5. Tingginya derajat kesejahteraan masyarakat
6. Laju pertumbuhan pendudukan yang kecil

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



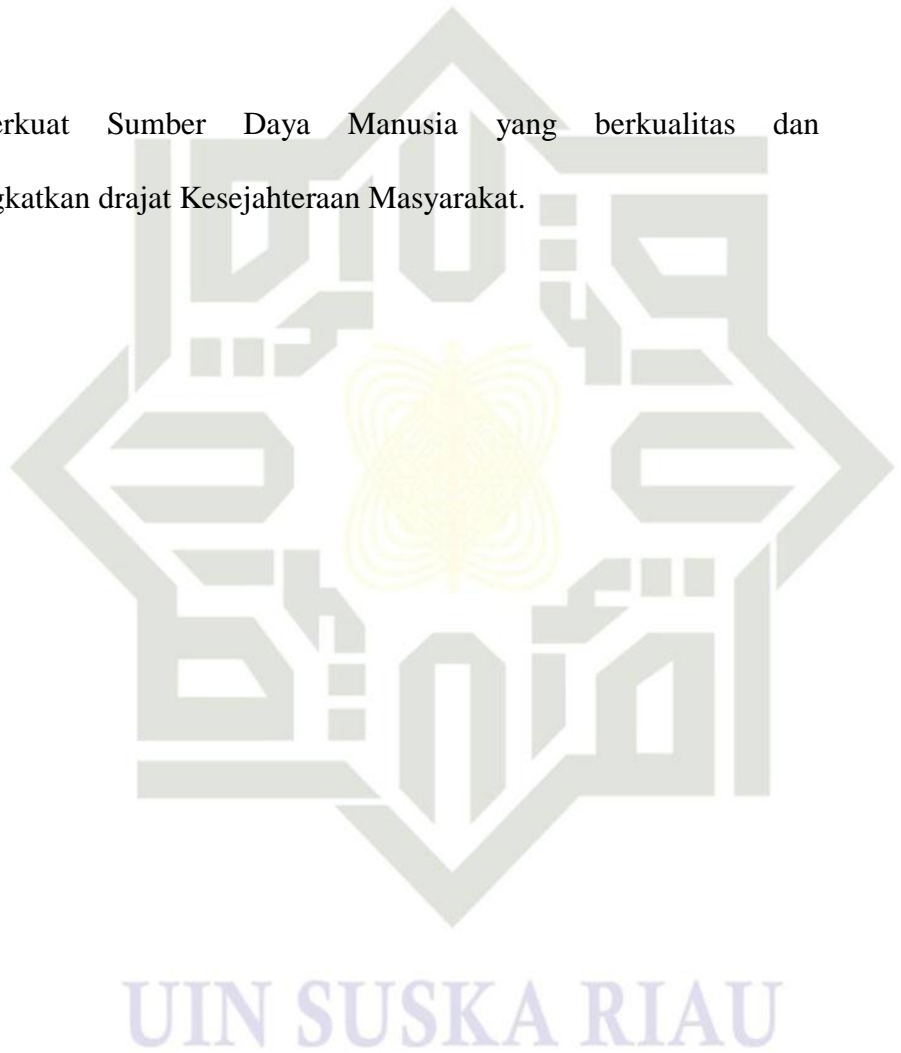
b. Misi :

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Memperkuat ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan pengelolaan sumberdaya Alam yang berkelanjutan
2. Melanjutkan pembangunan Infrastruktur Untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat , memajukan sektor pertanian, industri dan jasa.
3. Memperkuat Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan Meningkatkan drajat Kesejahteraan Masyarakat.

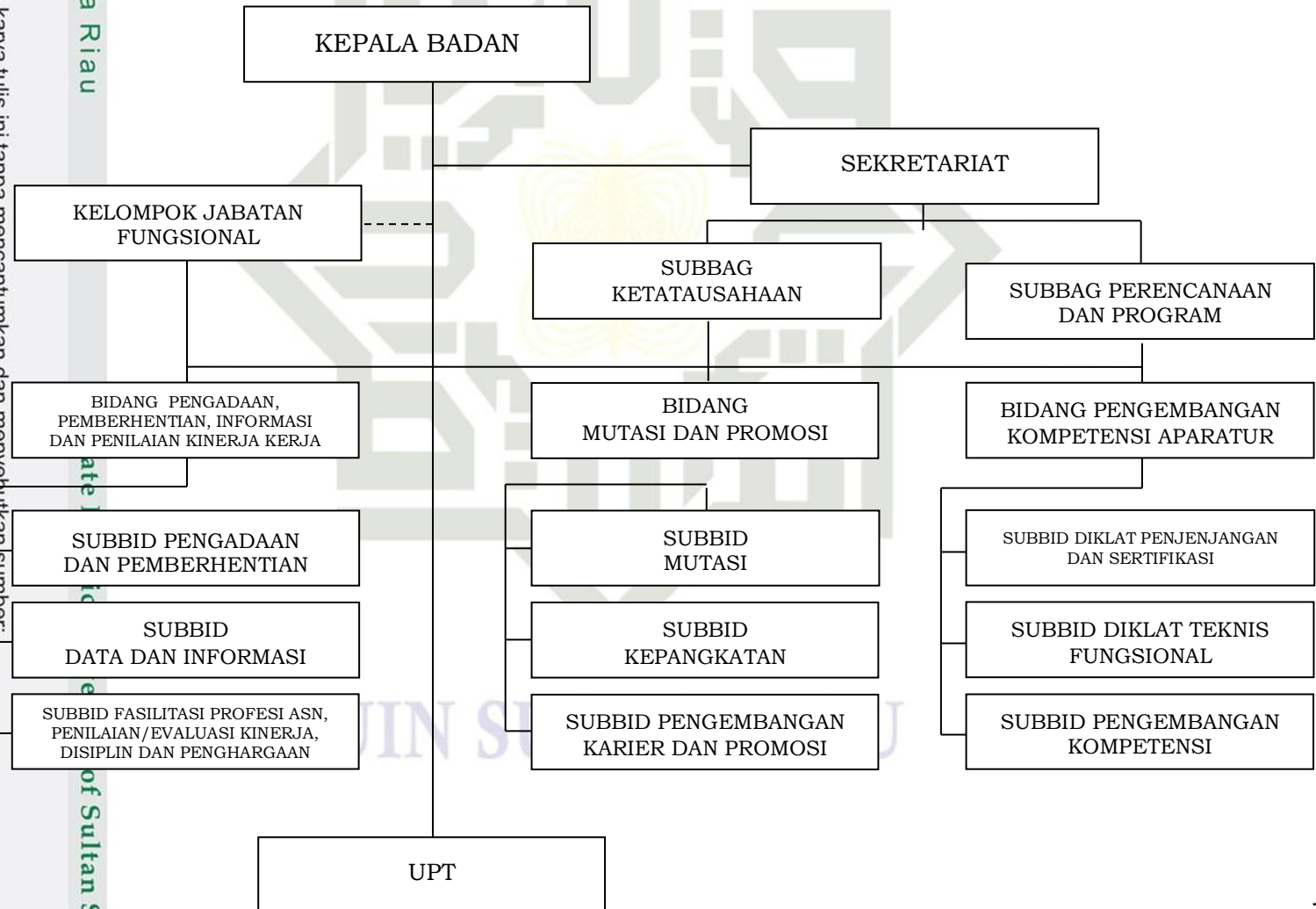
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengutipan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### 4.2.2 Struktur Organisasi

### STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA





## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian pada bab sebelumnya mengenai prosedur kenaikan pangkat PNS jabatan Fungsional guru (guru SMP) maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Prosedur kenaikan pangkat guru SMP di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir Sudah berjalan sesuai dengan SOP yang ada. Guru-guru harus melengkapi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. mulai dari penguajuan berkas usul kenaikan pangkat ke badan kepegawaian daerah, pemeriksaan berkas usul kenaikan pangkat, sampai dengan pengantaran berkas usulan kenaikan pangkat ke BKN kanreg XII kota pekanbaru. Selah berkas-berkas diantar dan di terima oleh BKN Kanreg XII, kemudian BKN mengeluarkan nota persetujuan teknis kenaikan pangkat yang di tanda tangani oleh petugas BKN, yang kemudian menjadi dasar untuk menyiapkan SK kenaikan pangkat yang akan di tandatangani oleh Bupati Rokan Hilir dan selanjutnya akan di serahkan kepada PNS yang bersangkutan dalam bentuk petikan SK untuk masing-masing PNS.
2. Faktor penghambat dalam kenaikan pangkat PNS jabatan fungsional guru di badan kepegawaian daerah Kabupaten Rokan Hilir. adalah kurang nya motivasi guru untuk membuat berkas usul kenaikan pangkat, masih kurang pahamnya guru dalam membuat atau menyusun daftar usul



penetapan angka kredit, menyusun sasaran kinerja pegawai, menyusun penetapan angka kredit dan bukti fisik kinerja nya. Selain itu yang menjadi faktor penghambat dalam kenaikan pangkat adalah waktu pengurusan usulan kenaikan pangkat cukup lama, selain itu juga masih minimnya pelatihan-pelatihan yang dilakukan pemerintah, sehingga guru-guru sulit untuk mendapatkan sertifikat.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai faktor faktor penghambat kenaikan pangkat PNS jabatan Fungsional Guru di badan kepegawaian daerah Kabupaten Rokan Hilir, adapun saran dari peneliti adalah, Diharapkan kepada dinas terkait untuk sering-sering melakukan sosialisasi bagaimana cara penyusunan dan pembuatan SKP dan PAK yang benar agar guru-guru tidak salah dalam menyusun SKP dan membuat PAK tersebut, karena SKP dan PAK merupakan salah satu syarat untuk kenaikan pangkat.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

### Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahan

Alquran Surat Al-Ahzab : 72

Alquran Surat Al-mukminun ayat 29

Kutab Shahih Muslim

Hadist Riwayat Muslim no. 3404

### Buku

Anggara, Sahya, 2016. *Administrasi kepegawaian Negara*. Bandung : Pustaka Setia

Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta

Gomes, Faustino Caedoso, 2003. *Manajuemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET.

Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2017. Jakarta : PT. bumi Aksara.

Hayat, 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta : P.T RajaGrafindo Persada.

Herdiansyah, Haris, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.

Husein Umar, 2008. *Metode Penelitian: Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Maryani, 2008. *Meningkatkan Keunggulan Perusahaan Melalui Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Moeni, 1982. *Tatalaksana (Manajemen) Perkantoran dan Penerapannya*. Jakarta: Pradnya Paramita

Moleong, Lexy J, 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Rusdi dan Muammar Al Kadafi, 2017. *Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara: Konsep, Teori dan Praktek*. Pekanbaru: Kreasi Edukasi Publishing and Consulting Company.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hancita Nisik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sugiono, 2017. *Metode Penelitian kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

Sukmadinata dan Nana Syaodih, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

### Skrripsi :

Andreas Maruli. 2017. *Analisis Pengembangan Karier Guru (Study Tentang Kenaikan Pangkat Guru Di SMPN 52 Kota Bandung)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Universitas Pendidikan Indonesia.

Lia Septiana. 2012. *Faktor penghambat kenaikan pangkat pejabat fungsional analis kepegawaian pada badan kepegawaian pusat*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.

Muhammad Rifki. 2012. *Analisis Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian (BKD) Kabupaten Kampar*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. UIN SUSKA RIAU: Pekanbaru

Santi M. 2012. *Prosedur Kenaikan Pangkat Reguler Pegawai Negeri Sipil di RSUD Moewardi*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.

### Perundang-undangan :

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PP No 2 Tahun 2002, Tentang Kenaikan Pangkat PNS

Permenpan-RB nomor 16 tahun 2009, tentang kenaikan pangkat guru dan angka kreditnya

### Internet :

<http://aripple.blogspot.com/2017/02/pengertian-prosedur-menurut-para-ahli.html>. (diakses pada tanggal 26 desember 2018, pukul 14:20 WIB)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Prosedur> (diakses pada tanggal 26 desember 2018, pukul 16:35 WIB)

<https://www.kompasiana.com/www.klikqr.com/552aec81f17e61c353d623ce/islam-jabatan-dan-kekuasaan> (di akses pada tanggal 22 november 2018, pukul 20:20 WIB)

<https://jonapeutung.blogspot.com/2018/04/prosedur-kenaikan-pangkat-guru-pns.html?m=1> (di akses pada tanggal 31 september 2019)

## DAFTAR WAWANCARA

### ANALISIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) JABATAN FUNGSIONAL GURU (STUDI KASUS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR)

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.
  2. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi.
  3. Kasubid Pengembangan Karier dan Kepengkatan.
  4. Pegawai atau Staf Pelaksana
  5. Guru PNS
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**ANALISIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI  
SIPIL (PNS) JABATAN FUNGSIONAL GURU  
(STUDI KASUS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN ROKAN HILIR)**

**(WAWANCARA DENGAN GURU SMP DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR)**

1. Bagaimana prosedur dalam kenaikan pangkat?
  2. Apa saja persyaratan dalam pengurusan kenaikan pangkat itu?
  3. Apa saja faktor penghambat dalam kenaikan pangkat?
  4. Apa saja yang termasuk dalam penilaian kinerja guru?
  5. Berapa kredit poin yang harus dicapai agar bisa untuk naik pangkat?
  6. Apakah pelatihan-pelatihan yang telah di selenggarakan oleh instansi terkait sudah cukup untuk menunjang dalam menambah kredit poin untuk kenaikan pangkat?
  7. Apakah guru PNS harus mengetahui bagaimana dalam penyusunan PAK?
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Hak Cipta milik UIN Suska Riau**
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**





## ANALISIS PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) JABATAN FUNGSIONAL GURU (STUDI KASUS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR)

### WAWANCARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR)

1. Apakah kompetensi berpengaruh dalam kenaikan pangkat?
2. Apakah pengembangan karier dan promosi berpengaruh dalam kenaikan pangkat?
3. Apa saja faktor penghambat dalam kenaikan pangkat?
4. Bagaimana prosedur dalam kenaikan pangkat?
5. Jika berkas yang sudah di kumpul di BKD, dan terdapat ada kurang dalam persyaratannya apakah tindakan yang dilakukan oleh BKD?
6. Jika sudah di accdi BKD apa tindakan selanjutnya untuk kenaikan pangkat, apakah yang bersangkutan langsung naik pangkat atau masih ada prosedur yang lain?

## DOKUMENTASI

© Hak



if Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



U





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2871/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 16 April 2019 M  
10 Sya'ban 1440 H

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Riau  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Dewi Ulfayanti  
NIM. : 11575205306  
Jurusan : Administrasi Negara  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Faktor Penghambat Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Jabatan  
Fungsional Tertentu (Guru SMP) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD)  
Kabupaten Rokan Hilir" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan  
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan.  
Dr. Drs. H. Muh. Sa'id HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198003 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## PEMERINTAH PROVINSI RIAU

### DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



182010

## REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/22415  
TENTANG

### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2871/2019 Tanggal 16 April 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

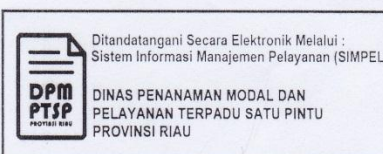
- |                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama              | : | DEWI ULFAYANTI   |
| 2. NIM / KTP         | : | 11575205306  |
| 3. Program Studi     | : | ADMINISTRASI NEGARA  |
| 4. Jenjang           | : | S1   |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : | FAKTOR PENGHAMBAT KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (GURU SMP) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN ROKAN HILIR |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN ROKAN HILIR<br>2. DINAS PENDIDIKAN ROKAN HILIR   |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 3 Mei 2019



#### Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Rokan Hilir  
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Bagansiapiapi
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





# PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

## BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN KECAMATAN BATU EMPAT TELP. (0767) 22113 FAX. (0767) 22113  
BAGANSIAPAPI

Bagansiapiapi, 22 Mei 2019

Nomor : 070/Kesbangpol/2019/96  
Sifat : Biasa  
Lampiran :  
Hal : Rekomendasi Riset

Kepada :  
Yth 1 BKPSDM Kab Rokan Hilir  
2 Dinas Pendidikan Kab Rokan Hilir  
di-  
Tempat

Membaca Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu PINTU Provinsi Riau Nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/22415 tanggal 3 Mei 2019 tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi dengan ini memberikan Rekomendasi Riset kepada :

1. Nama : DEWI ULFAYANTI
2. NIM : 11575205306
3. Program Studi : ADMINISTRASI NEGARA
4. Jenjang : S1
5. Alamat : PEKANBARU
6. Judul : FAKTOR PENGHAMBAT KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (GURU SMP) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN ROKAN HILIR
7. Lokasi : 1. BADAN KEPEGAWAI DAERAH (BKD) KABUPATEN ROKAN HILIR  
2. DINAS PENDIDIKAN ROKAN HILIR

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dalam proposal yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan Penelitian dimaksud
2. Pelaksanaan Penelitian berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung Tanggal dibuatnya surat ini hingga selesai.
3. Salinan Hasil Riset agar disampaikan pada Badan Kesbang dan Politik Kabupaten Rokan Hilir.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya dan kepada pihak yang terkait dapat memberikan kemudahan kelancaran kegiatan ini

Pt KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN ROKAN HILIR

  
FADLI, SH  
Pembina Tk.I  
NIP. 19750811 200012 1 004

Tembusan Kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
2. Yang bersangkutan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Jalan Arena MTQ Telp. (0767) 23277 - 24198 Fax. (0767) 21276 - Bagansiapiapi

Email : dinas.pendidikan.rohil@gmail.com

### REKOMENDASI RISET

Nomor : 070/DISDIKBUD-SEKR/2019/0862

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir, setelah membaca surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hilir Nomor : 070/Kesbangpol/2019 tanggal 22 Mei 2019 perihal Rekomendasi Riset, dengan ini memberikan Rekomendasi untuk Melaksanakan Penelitian diLingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir kepada :

Nama	: <b>DEWI ULFAYANTI</b>
NIM	: 11575205306
Program Study	: Manajemen Pendidikan
Jenjang	: S1
Judul	: <b>Faktor Penghambat Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Jabatan Fungsional Tertentu (Guru SMP) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Rokan Hilir</b>
Lokasi	: 1.Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab.Rokan Hilir 2.Dinas Pendidikan Kab. Rokan Hilir

Dengan Catatan Sebagai Berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dalam proposal yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan penelitian dimaksud.
2. Setelah selesai diharapkan menyampaikan hasilnya kepda Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir.
3. Pelaksanaan Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung tanggal dibuatnya surat ini hingga selesai.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagai mana mestinya. Kepada pihak terkait harap dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan tersebut dan terimakasih.

Bagansiapiapi, 29 Mei 2019



**H. MUHAMMAD RUSLI SARIEF, S.Sos**  
Pemuda Utama Muda  
NIP. 19631111 198503 1 006





# PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Perwira No. 106. TELP. (0767) 21020 FAX. (0767) 24859 BAGANSIAPAPI

## SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 800 /BKPSDM-SES/VII/2019/ 107

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. ROY AZLAN, AP, M.Si  
NIP : 19750413 199503 1 002  
Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda / IV.c  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Kabupaten Rokan Hilir

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : DEWI ULFAYANTI  
NIM : 11575205306  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Jurusan : Administrasi Negara  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian tersebut telah dilaksanakan mulai tanggal 29 Mei 2019 s/d 19 Juli 2019. Selama melaksanakan Penelitian, yang bersangkutan telah mempelajari tentang Proses Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir. Dan pada saat Surat Keterangan ini dikeluarkan, yang bersangkutan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Bagansiapiapi,  
Pada tanggal 26 Juli 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SDM  
KABUPATEN ROKAN HILIR



H. ROY AZLAN, AP, M.Si  
PEMBINA UTAMA MUDA,  
NIP. 19750413 199503 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengukuhkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BIOGRAFI PENULIS

Penulis lahir di Desa Teluk Nilap Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau pada tanggal 28 Desember 1997. Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Komarudin dan Ibu Siti Fatimah. Penulis mengawali pendidikan pada tahun 2002 di TK Permata Bunda di Desa Teluk Nilap, selanjutnya penulis tahun 2003 melanjutkan pendidikan di SDN 009 Teluk Nilap, lalu pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan di Mts Al-Jam'iatul Wasliyah dan pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kubu Babussalam. Pada tahun 2015 akhirnya penulis diterima menjadi mahasiswa di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial melalui jalur MANDIRI. Kemudian pada tanggal 8 Januari sampai 28 Februari 2018 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir dan pada tanggal 16 Juli sampai 31 Agustus 2018 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pinggir Kabupaten Bengkalis. Pada bulan Mei 2019 penulis melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir dan akhirnya penulis dinyatakan "LULUS" dengan mengikuti ujian Munaqasyah pada tanggal 18 November 2019 sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sosial (S.Sos).